

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад №80»

660052, Красноярский край, г. Красноярск, улица Алеши Тимошенкова, 199,
тел. 8(391)222-98-89, факс (391)220-99-85, e-mail: dou80@mailkrsk.ru, ИНН 2461023123, КПП
246101001, ОКАТО 04401365000, ОКПО 55127555, ОГРН 1022401945554

Аналитическая справка по итогам внутреннего мониторинга реализации программы наставничества в 2023 – 2024 учебном году в МАДОУ № 80

Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте МАДОУ № 80: <https://ds80-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/> (подраздел «Наставничество»).

Мониторинг реализации программы наставничества в МАДОУ № 80 в 2023-2024 учебном году проведен в соответствии с планом реализации региональной целевой модели наставничества и на основании следующих документов:

- Письмо Министерства Просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении Целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Приказ министерства образования Красноярского края от 30.11.2- № 590–11-05 (п.6.6), на основании приказа ГУО №567 а/п от 29.11.2022 «Об утверждении муниципальной концепции системы управления качеством образования и положения» (Приложение 2 Положение о методах сбора и обработки информации по показателям управления качеством образования в г. Красноярске (п. 2.6.);
- Приказ № 253-гуо от 23.05.22. «Муниципальная дорожная карта реализации региональной целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях на территории г. Красноярска на период 2022 – 2024 годы»;

Приказа № 205/1 от 01.09.2022 г. «Об утверждении Программы наставничества, Дорожной карты»

Приказ № 165/1 от 01.08.2022 г. «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в МАДОУ № 80»;

Приказ № 231/1 от 02.09.2024 г «О назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества»

Приказ № 235/1 от 02.09.2024 г. «О формировании наставнических пар (групп)».

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности целевой модели наставничества в МАДОУ № 80

Задачи мониторинга:

- получить актуальную информацию о количественном значении (доли) педагогических работников, реализующих целевую модель наставничества в МАДОУ № 80;
- определить долю педагогических кадров, вовлеченных в программы наставничества педагогических работников в МАДОУ № 80;
- оценить состояние реализации целевой модели наставничества в МАДОУ № 80;
- спрогнозировать достижение сквозных результатов эффективности реализации программы наставничества в МАДОУ № 80;
- разработать рекомендации по результатам мониторинга для принятия управленческих решений в направлении реализации целевой модели наставничества педагогических работников в МАДОУ № 80.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества в МАДОУ № 80.
2. Оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

В МАДОУ № 80 реализуется целевая модель наставничества в форме(ах) «Педагог-педагог».

Этап 1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества

Программа наставничества реализуется в МАДОУ № 80 с 01.09.2022 г.

В рамках первого этапа мониторинга оценивались:

- качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия;
- соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям.

1.1. Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

В рамках SWOT-анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества.

Результаты анализа приведены в таблице 1.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
«Педагог-педагог»	<ul style="list-style-type: none"> - 100% наставляемых довольны и удовлетворены участием в реализации программы наставничества и готовы продолжить работу в формате наставнической деятельности. - наставляемые устранили свои дефициты в работе с родительской общественностью, умение выступать на публике, анализировать свой опыт работы. - рост мотивации молодых педагогов в реализации педагогической работы с детьми. - педагоги активнее стали проявлять инициативу и творческий подход при решении поставленных перед ними задач. 	<ul style="list-style-type: none"> - высокая загруженность педагогических работников, как следствие является причиной отступления от графика встреч для работы наставника и наставляемого. - снижение мотивации при реализации программы; - заболеваемость педагогов.

1.2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"> -Повышение профессионального уровня всех категорий педагогических работников. -Создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. - Повышение имиджа детского сада за счет роста профессиональных компетенций педагогов. 	<ul style="list-style-type: none"> -Отсутствие времени для своевременной реализации дорожной карты. -Увольнение сотрудников по непредвиденным ситуациям (переезд и пр.)

1.3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период 2022-2024 гг.

Результаты анализа представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3. Анализ эффективности внедрения программы наставничества за период 2022-2024 гг.

Показатель эффективности	Результат	
	Планируемый	Достигнутый
Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (%): <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей – молодых специалистов в школе 	100%	75%%
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программе наставничества (%): <ul style="list-style-type: none"> • отношение количества наставляемых, удовлетворенных 	100%	100%

участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе		
Уровень удовлетворенности наставников участием в программенаставничества (%): • отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программенаставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программе, реализуемой в школе	100%	100%

Таблица 4. Определение эффективности программы наставничества в МАДОУ № 80

Критерии	Показатели	Проявление		
		Проявляется в полной мере, 2 балла	Частично проявляется, 1 балл	Не проявляется, 0 баллов
Оценка программы наставничества в МОУ	Соответствие наставнической деятельности цели и задачам, по которым она осуществляется	2		
	Оценка соответствия организации наставнической деятельности принципам, заложенным в программе	2		
	Соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям	2		
	Наличие комфортного психологического климата в организации	2		
	Логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия	2		
Определение эффективности участников наставнической деятельности в организации	Степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности	2		
	Уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности	2		
Изменения в личности наставляемого (ых)	Активность и заинтересованность в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью	2		
	Степень применения наставляемым(и) знаний, умений и опыта в профессиональных (учебных, жизненных) ситуациях, полученных от наставника, активная гражданская позиция	2		

- 15–18 баллов – оптимальный уровень;
- 9–14 баллов – допустимый уровень;
- 0–8 баллов – недопустимый уровень.

Эффективность программы наставничества – 18 б. оптимальный уровень

1.4. В ходе мониторинга были проанализированы персонализированные программы наставничества за период 2023-2024 года

Результаты анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Реализация персонализированных программ наставничества

Форма наставничества	На начало периода согласно приказам (количество)	Завершенные программы (количество)	Незавершенные программы (количество)
----------------------	--	------------------------------------	--------------------------------------

Педагог-педагог	6	1	5
-----------------	---	---	---

Направленность-персонализированных программ:

- Развитие профессиональной компетенции воспитателя в планировании и организации свободной деятельности с детьми младшего дошкольного возраста.
- Повышение профессиональных компетенций педагогов в работе с ИКТ.
- Развитие профессиональной компетенции у педагога в планировании работы с детьми в группе, организация режимных моментов и свободной деятельности с детьми раннего дошкольного возраста.

Причины не завершения персонализированных программ: период реализации программ продолжается – январь 2025 г.; май 2025 г.

По итогам первого этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

-Наставническая деятельность, организованная в МАДОУ № 80 отвечает требованиям Целевой модели наставничества.

-Реализацию программ можно считать удовлетворительной. Необходимо искать дополнительные способы мотивации педагогов, а также учить их умению следовать запланированным мероприятиям дорожной карты программы.

Этап 2. Оценка влияния программы наставничества на участников

В рамках второго этапа мониторинга оценивались:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

Изучение влияния программы на участников проходило посредством анкетирования и опросов наставников и наставляемых, рефлексивного круга и самоотчетов педагогов.

По итогам второго этапа мониторинга можно сделать следующие выводы:

- реализация системы наставнической деятельности в детском саду позволила повысить мотивацию педагогических работников к профессиональной деятельности и значительно повлиять на их профессиональный рост.

Общие Выводы по итогам мониторинга:

-Реализацию Программы наставничества в МАДОУ № 80 можно считать удовлетворительной.

- Педагогические работники после реализации ППН отмечают устранение профессиональных дефицитов.

Управленческие решения:

1. На промежуточном педагогическом совете осветить вопрос важности наставнической деятельности в профессиональной жизни педагогов.
2. Усовершенствовать механизм мотивации и взаимодействия между педагогами чрез психологические тренинги.
3. Организовать повышение профессиональных компетенций педагогов наставников через прохождение курсов повышения квалификации.

Справку составил(а) ФИО полностью, должность, контактный телефон:

Говорова Анастасия Леонидовна, 89029461508

Дата 11.12.2024

Заведующий МАДОУ № 80 Куркина Е.М. _____



«11» декабря 2024

